

**PERANAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM  
UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA  
PADA PT. TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA Tbk MEDAN**

**SKRIPSI**

Oleh :

**RASINAH  
NIM : 048320142**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2008**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)26/1/24

**PERANAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM  
UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA  
PADA PT. TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA Tbk MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan memenuhi  
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**RASINAH**

**NIM : 048320142**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2008**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)26/1/24

**JUDUL** : PERANAN PENGEMBANGAN KARYAWAN  
DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI  
KERJA PADA PT.TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA.Tbk. MEDAN

**NAMA** : RASINAH  
**NIM** : 048320142  
**JURUSAN** : MANAJEMEN

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

( Drs. Muslim Wijaya, Msi )

( Dra.Isnaniah Laili Ks. MMA )

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

( Insan Effendi, SE,Msi )

( Prof.Dr.H.Sya'ad Afifuddin, SE,MEc )

Tanggal Lulus : 2008

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)26/1/24

## KATA PENGANTAR

Assalamual'aikum Wr.Wb

Terima kasih yang sebesar – besarnya di sampaikan kepada Allah Swt, Yang memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : “ Peranan Pengembangan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Medan”

Adapun penulisan skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas akhir program studi S1 pada yayasan Universitas Medan Area Jurusan Manajemen . Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangannya, untuk itu penulis mengharapkan saran dan petunjuk demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, baik yang bersifat material, spiritual, informasi, maupun segi adminstrasi. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Univeritas Medan Area.
2. Bapak Ihsan Effendi, SE,Msi Selaku Ketua Jurusan Manajemen UMA
3. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi Selaku Pembimbing I yang telah membimbing -penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak Dra. Isnaniah Laili KS, MMA selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.

5. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis.
6. Penghormatan Penulis yang paling tinggi kepada orang tua saya *Ayahanda (Alm)* dan *Ibunda serta Suami Tercinta berikut saudara saya.*

Medan, 2008

Penulis

( **RASINAH** )



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Pengertian, Manfaat dan Tujuan Pengembangan Karyawan....	5
B. Metode Pengembangan Karyawan.....	8
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karyawan	12
D. Pengertian Prestasi Kerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya .....	14
E. Hubungan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja	17
F. Kerangka Konseptual .....	17
G. Hipotesis.....	18
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	19
B. Populasi dan Sampel .....	19
C. Definisi Operasional.....	20
D. Jenis dan Sumber Data .....	20
E. Teknik Pengumpulan Data .....	21
F. Teknik Analisis Data.....	22

**BAB IV : PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA MEDAN**

A. Gambar Umum Perusahaan .....	23
B. Metode Pengembangan Karyawan yang diterapkan .....	29
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karyawan .....	32
D. Prestasi Kerja Karyawan.....	33
E. Hambatan-hambatan yang dihadapi.....	35
F. Hubungan antara Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja .....	36

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	46
B. Saran .....	47

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

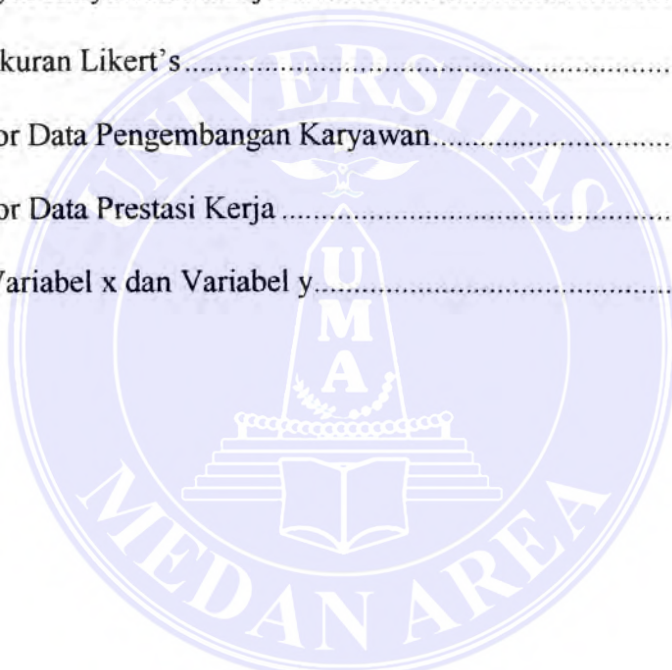
	Halaman
1. Langkah-langkah Pengembangan Karyawan.....	14
2. Kerangka Konseptual.....	18
3. Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia Medan .....	26
4. Kurva Pengujian Hipotesis.....	45





## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Intrumen Skala Likert .....	21
2. Pengembangan Karyawan Operasional .....	31
3. Pengembangan Karyawan Manajerial .....	32
4. Skala Pengukuran Likert's .....	37
5. Tabulasi Skor Data Pengembangan Karyawan .....	39
6. Tabulasi Skor Data Prestasi Kerja .....	40
7. Hubungan Variabel x dan Variabel y .....	41



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dominan dalam setiap organisasi sebagai penggerak kegiatan dan pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi. Karyawan sebagai sumber utama dalam organisasi perusahaan sangat penting dan relevan untuk di pelihara dan dapat meningkatkan pelayanan agar tercapai tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia berguna untuk meningkatkan pelayanan sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas kerja yang baik serta akan mendorong pimpinan untuk meningkatkan karir karyawan tersebut kejenjang yang lebih tinggi. Untuk itulah perusahaan penting untuk membuat perencanaan karir bagi karyawannya. Perencanaan karir ini tidak hanya menguntungkan perusahaan, dengan mengembangkan karyawan-karyawan untuk jabatan yang akan datang. Dengan perencanaan karir ini, maka hal ini akan memudahkan bagi perusahaan dalam menyusun tenaga kerja dari luar dan seleksi suatu strategi perencanaan karir memungkinkan organisasi mengembangkan dan menetapkan karyawan dalam jabatannya yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan tujuan karir. Hal ini dapat menambah kepuasan karyawan dan pemanfaatan karyawan

Pada perusahaan, setelah merekrut tenaga kerja, menyeleksi, menginduksi dan kemudian mengembangkan melalui pelatihan (*training*) dan pendidikan (*Education*) agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Pelatihan (*training*) adalah peningkatan keterampilan karyawan pada saat melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sedangkan pendidikan (*education*) merupakan peningkatan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan untuk menghadapi tugas dimasa mendatang dan memperbaiki kebiasaan-kebiasaan dinilai kurang baik serta memacu agar lebih mengenal organisasi yang baru dimasukinya. Program pelatihan dan pendidikan yang terencana akan dapat meningkatkan pelayanan, daya saing dan sekaligus mempertahankan stabilitas perusahaan.

PT. Telekomunikasi Indonesia Medan merupakan suatu badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan telekomunikasi. Dalam hal ini perusahaan melaksanakan pengembangan karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dalam bentuk pelayanan. Perusahaan harus mengetahui pelaksanaan pengembangan karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dan tinjauan di PT. Telekomunikasi Indonesia Medan, dan meninjau beberapa aspek yang berhubungan dengan judul : **“Peranan Pengembangan Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja**

**Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan”.**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)26/1/24

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan alasan-alasan yang diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja di PT. Telkom Medan?”

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Medan.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengembangan karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di PT. Telkom Medan.

## D. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah :

1. Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis khususnya mengenai pengembangan karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja.
2. Menjadi satu bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Extern maupun Intern PT. Telkom Medan yang berkaitan dengan pengembangan karyawan.

3. Sedapat mungkin untuk memberikan saran yang mungkin berguna bagi perusahaan sehubungan dengan pengembangan karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Pengertian, Manfaat dan Tujuan Pengembangan Karyawan

##### 1. Pengertian Pengembangan Karyawan

Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan memberikan pengertian pengembangan menurut Malayu SP. Hasibuan (2001 : 69), adalah “Suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”.

Sedangkan menurut Onong Uchjana Effendi (1999 : 78), “Pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan nama manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”.

Berdasarkan definisi para ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan

kemampuan karyawan melalui prosedur-prosedur yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

## 2. Tujuan Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan diberikan kepada karyawan baru guna menjalankan tugas-tugas yang baru diembannya, sedangkan bagi karyawan lama, pengembangan bertujuan guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang. Dengan demikian bahwa program pengembangan bagi karyawan dalam organisasi atau perusahaan sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, lebih-lebih pengetahuan dan teknologi makin berkembang.

Pada dasarnya pengembangan karyawan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru sangat mendorong pimpinan perusahaan untuk menyusun program-program pengembangan yang kontinue.

H. Arifin Abdulrahman (2003 : 127), berpendapat bahwa tujuan dari pengembangan karyawan adalah :

- a) Training memungkinkan karyawan-karyawan baru memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas, jadi berarti menambah kecakapan dalam berbagai lapangan untuk keperluan transfer dan promosi.
- b) Jika karyawan-karyawan telah diberikan maka kecelakaan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan-kerusakan terhadap mesin-mesin dan perlengkapan dapat diperkecil.
- c) Training membantu para karyawan menyesuaikan diri dengan teknik-teknik dan proses-proses yang terus menerus diadakan”.

Dari uraian-uraian di atas jelaslah bahwa pengembangan merupakan investasi yang dilakukan terhadap sumber daya manusia, dimana latihan dan pengembangan itu sendiri bertujuan untuk memperbaiki efektivitas kerja demi efisien perusahaan. Menurut Edwin P. Flippo (2001 : 183), tujuan lain yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan pengembangan adalah dalam rangka pertumbuhan dan pemeliharaan yang serasi antara para anggota organisasi, hal demikian terjadi karena :

- “ a) Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
- b) Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- c) Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku.
- d) Terjadinya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan.
- e) Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya”.

### 3. Manfaat Pengembangan Pegawai

Disamping pentingnya pengembangan juga dapat dilihat dari dua segi, yaitu segi organisasi dan segi karyawan. Dari segi karyawan individu Moekijat (2000 : 7), berpendapat bahwa pengembangan memberikan manfaat yaitu :

- “ a) Menambah pengetahuan, terutama penemuan terakhir bidang ilmu pengetahuan, misalnya prinsip-prinsip dan filsafat manajemen yang terakhir.
- b) Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang-bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lain.
- c) Merubah sikap.
- d) Memperbaiki atau menambah imbalan/jasa yang diperoleh dari organisasi tempat ia bekerja”.

Sedangkan dari segi organisasi menurut Moekijat (2000 : 78),

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
pengembangan tersebut memberi manfaat yaitu :



- “ a) Menaikkan produksi karyawan.  
 b) Menurunkan biaya.  
 c) Mengurangi turn over karyawan.  
 d) Kemungkinan memperoleh keuntungan yang lebih besar karena realisasinya ketiga manfaat itu lebih dahulu.  
 e) Memperbaiki image kepada organisasi sebagai suatu organisasi yang progressif.  
 f) Perbaikan image ini dapat menarik calon karyawan yang terbaik untuk mengisi lowongan-lowongan dalam organisasi”.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan pengembangan karyawan dapat dikatakan sebagai suatu wadah motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan pelayanan, maka pencapaian tujuan perusahaan akan lebih efektif dan efisien.

## B. Metode Pengembangan Karyawan

Program pengembangan dirancang untuk meningkatkan pelayanan kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pengembangan menurut Heidjrachman Ranupandjo, & Suad Husnan (2002 : 110) yaitu :

- “ 1) Metode Praktis (*On The Job Training*)  
 Menurut Metode yang paling banyak digunakan, karyawan baru yang langsung dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman dalam praktek dilaksanakan :
- a) Rotasi Jabatan  
 Memberikan kepada karyawan pengetahuan bagian-bagian organisasi yang berbeda dan berbagai macam keterampilan manajerial.
  - b) Latihan Instruksi Pekerjaan  
 Digunakan terutama untuk cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
  - c) Pelatihan (*coaching*)  
 Memmberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

d) Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.

2) Metode-metode presentase informasi dan metode-metode simulasi (*Off The Job Training*).

Dengan pendidikan ini karyawan peserta latihan menerima presentase tiruan suatu aspek organisasi dan meminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

a) Case Study

Adalah deskripsi tertulis dari suatu masalah untuk dipelajari dan dibahas secara individual. Apabila diberikan satu kasus untuk dianalisa, para peserta training biasanya diminta untuk mengidentifikasi masalah, mengenai situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelasaan alternatif. Dengan teknik kasus karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan. Case Study secara alternatif digunakan disekolah hukum, business administration dan program latihan bagi supervisor dan eksekutif.

b) Role Playing

Adalah dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mempelajari keterampilan hubungan antara manusia melalui praktek dan mengembangkan dirinya atau tingkah lakunya sendiri dan bagaimana tingkah lakunya terhadap orang lain.

c) Program Instruction

Didalam program ini materinya sudah tertulis dalam bagian-bagian kecil. Program Instruction ini berhubungan dengan program-program sebelumnya atau rencana yang diinginkan yang akan diajarkan kepada peserta untuk mendapatkan keterampilan khusus. Program Instruction ini dapat dilakukan melalui buku pedoman atau melalui mesin.

d) Self Instruction

Metode ini karyawan sendiri yang melatih dirinya sendiri yaitu dengan mempelajari materi yang tertulis dan mengerjakan pekerjaan rumah”.

Adapun metode pengembangan yang telah diuraikan di atas kiranya obyek pengembangan belum dapat dilihat dan metode apa yang paling sesuai karena metode tersebut sifatnya umum, artinya dapat dipergunakan pada semua tingkatan. Untuk itu penulis akan mengemukakan pendapat Marihot

T.E. Hariandja ( 2004 : 188) tentang metode pengembangan yang ditinjau dari obyek jalur pengembangan yaitu :

- “ 1) Jalur pengembangan tenaga operasional.
- 2) Jalur pengembangan tenaga manajerial”.

#### **ad.1). Jalur Pengembangan Tenaga Operasional**

Jalur pengembangan tenaga operasional memerlukan sejumlah peningkatan khusus dalam keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Ada tiga metode dasar yang dapat digunakan yaitu :

- a. On The Job Training, yaitu metode yang dilakukan pada saat karyawan melakukan kegiatan sehari-hari ditempat kerja yang sebenarnya dibawah bimbingan dan pengawasan seorang atasan atau pekerja yang sudah berpengalaman.
- b. Apprenticeship/Magang, yaitu metode yang dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (Skill) yang relatif lebih tinggi. Program Apprenticeship biasanya mengkombinasikan On The Job Training. Program ini memerlukan pengawasan secara terus menerus maka program ini memerlukan biaya yang cukup mahal.
- c. Kursus-kursus merupakan bentuk pengembangan yang lebih mirip pengembangan dari pada latihan. Kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat daripada karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu (diluar bidang pekerjaan). Kursus ini biasanya dibuat dalam

bentuk “Programmed Learning.” Dimana para peserta bisa belajar sendiri

dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

#### **ad.2). Jalur Pengembangan Tenaga Manajerial**

Untuk pengembangan tenaga manajerial, yaitu mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain, metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk karyawan operasional. Diantara karakteristik yang dianggap penting diantaranya adalah pengetahuan yang luas, kemampuan mengambil keputusan, kepercayaan terhadap diri sendiri, kepekaan terhadap sosial dan stabilitas emosi.

Metode pengembangan tenaga manajerial tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

##### **a. Metode sekolah, kuliah, ceramah dan sejenisnya**

Biasanya dipakai untuk menambah pengetahuan para karyawan.

Metode ini banyak dijumpai dalam praktek sehari-hari. Dalam metode ini aktivitas hanya berjalan sepihak, yaitu pihak pengajar/dosen/instruktur aktif memberikan pengetahuan kepada karyawan. Sedangkan karyawan bersifat pasif yaitu mendengarkan saja dan kadang-kadang diselingi dengan pertanyaan untuk hal-hal yang belum jelas. Metode ini sangat efektif, sebab dengan sekali bekerja dapat diikuti oleh banyak peserta.

##### **b. Metode Diskusi**

Metode ini banyak diterapkan dengan maksud untuk meningkatkan keterampilan bagi karyawan dalam hal ini mengeluarkan pendapat dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)26/1/24

c. Metode kasus

Metode ini dilaksanakan dengan meminta peserta untuk memecahkan problem yang diberikan, misalnya suatu peristiwa atau suatu kasus yang terjadi dalam perusahaan.

d. Permainan bisnis (Business Games)

Metode ini bertujuan untuk memberikan keterampilan memimpin maupun memutuskan bagi para peserta, khususnya yang berkaitan dengan masalah-masalah manajemen.

Dalam permainan ini diberikan informasi yang nyata dari perusahaan, baik yang berkenaan dengan posisi keuangan, barang-barang hasil produksi dan informasi lainnya kemudian diberikan masalah-masalahnya dan peserta diminta untuk memecahkan masalah tersebut.

### C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan dipengaruhi beberapa faktor, menurut Alex.

S. Nitisemito (2000 : 53) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karyawan adalah :

- “ 1) Penggunaan pendekatan pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terencana  
 2) Penerapan kebijakan dari pengembangan yang berkesinambungan.  
 3) Penciptaan dan pemeliharaan organisasi pembelajaran.  
 4) Pemastian bahwa seluruh kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait dengan kinerja.  
 5) Adanya perhatian khusus untuk pengembangan manajemen dan perencanaan karir”.

Penggunaan pendekatan pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terencana merupakan tindakan seseorang atau kelompok orang yang timbul akibat dorongan yang tumbuh dalam dirinya yang berbentuk kemauan dan keinginan, hal tersebut dapat terbentuk dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pokok.

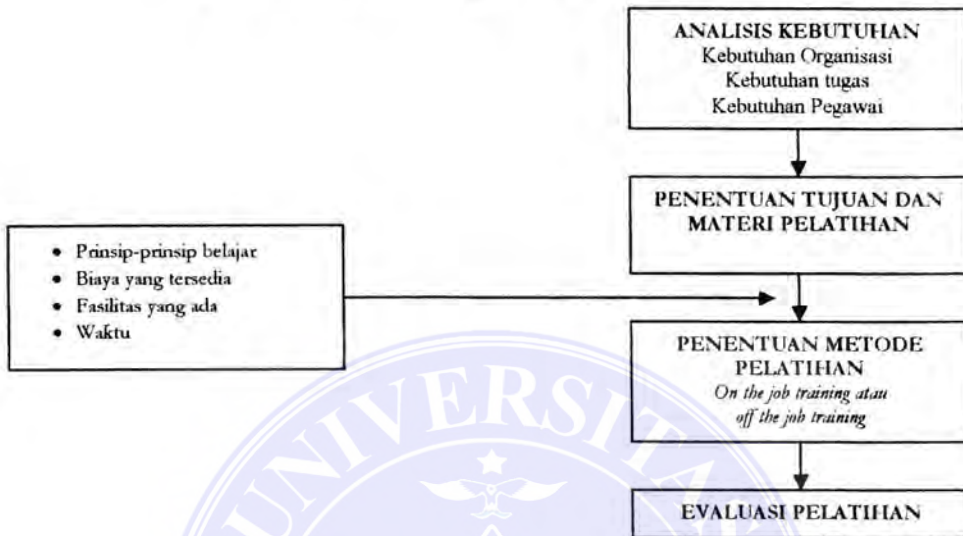
Penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka mengakibatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan jabatannya. Pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan sikap, tingkah laku, dan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia, maka seorang manajer sumber daya manusia harus dapat mengembangkan program pengembangan karyawan yang efektif dan efisien. Terdapat beberapa proses kegiatan yang harus dilakukan dalam upaya mengembangkan pengembangan yang efektif, yaitu :

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi.
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
4. Mengevaluasi program pelatihan.

Lebih lanjut, keempat langkah dan kegiatan ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :

Gambar II-1  
Langkah-Langkah Pengembangan Karyawan



Sumber : Marihot (2002 : 175)

## D. Pengertian Prestasi Kerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya

### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Setelah karyawan diterima, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Dengan penilaian prestasi karyawan berarti para bawahan mendapat perhatian atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaian jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Penilaian prestasi karyawan penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan

selanjutnya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)26/1/24

Berikut ini penulis akan menjelaskan pengertian prestasi kerja menurut Alex. S. Nitisemito (2001 : 1), yaitu :“ Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Sedangkan menurut M. Manullang (2000 : 118) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan prestasi kerja karyawan adalah suatu hal yang mutlak harus diperhatikan oleh seseorang manager perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena prestasi kerja karyawan menyangkut hasil yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dan pada akhirnya akan merupakan hasil perusahaan itu secara keseluruhan di samping itu juga memberikan manfaat yang besar bagi penyempurnaan manajemen perusahaan.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas organisasi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada prestasi kerja dari karyawan tersebut.

Dimana prestasi kerja sering juga diartikan sebagai kinerja, sehingga memberikan pengertian kinerja adalah kemampuan seseorang didalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA

menyelesaikan suatu pekerjaan.

Document Accepted 26/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Dengan adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Prestasi kerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian prestasi kerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu organisasi atau instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan atau pegawai sulit berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2001 : 33) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam melakukan aktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Partnership ; adanya suatu pengakuan organisasi terhadap pegawai sebagai bagian dari yang ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan.
- b. Produktivitas ; adanya suatu imbalan yang diberikan organisasi berdasarkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Pemuasan kebutuhan ; adanya penekanan pada pemenuhan kebutuhan yang diberikan organisasi kepada pegawai”.

Prestasi kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Prestasi kerja dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, prestasi kerja adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (job performance).

### **E. Hubungan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja**

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan Sumber Daya Manusia (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Oleh karena itu pengembangan karyawan sangat berhubungan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya pengembangan karyawan maka prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia, maka seorang manajer sumber daya manusia harus dapat mengembangkan program pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

### **F. Kerangka Konseptual**

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

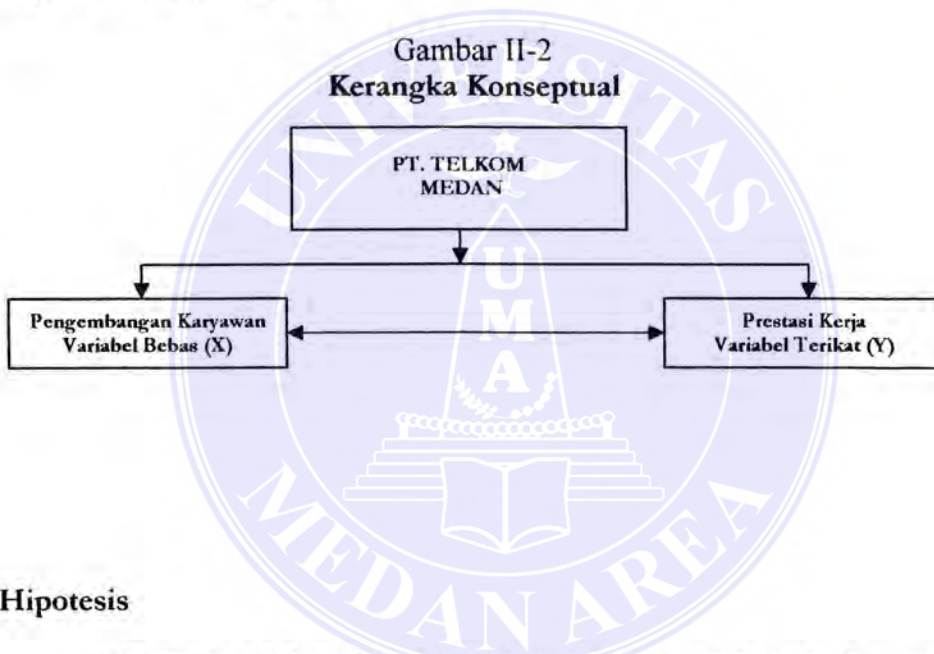
Document Accepted 26/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)26/1/24

Apakah pengembangan karyawan yang diterima karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja atau tidak, tergantung dari apakah pengembangan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika pengembangan karyawan dilakukan dengan efektif maka dapat meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.



### G. Hipotesis

“Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : “Adanya hubungan yang positif antara pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja di PT. Telkom Medan?”

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian bertempat di bagian teknik PT. Telekomunikasi Indonesia Medan yang berlokasi di Jalan Prof. HM. Yamin No. 75B-D Medan. Sedangkan waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Juli sampai dengan September 2008.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Dalam penelitian ini, peneliti harus mengetahui dan memahami realitas yang akan diteliti serta jumlah populasi yang akan diteliti, maka populasi yang diajukan adalah karyawan pada bagian teknik PT. Telekomunikasi Indonesia Medan yang berjumlah 30 orang saja.

##### 2. Sampel

Secara lebih formal, pengambilan sampel terdiri atas pilihan elemen dari populasi. Populasi dapat berupa kumpulan dari setiap objek penelitian. Populasi adalah himpunan semua hal (keseluruhan realitas sosial) yang ingin diketahui. Karena jumlah populasi dibawah 100 orang dan bersifat homogen maka sampel yang diambil juga berjumlah 30 orang.

### C. Definisi Operasional

Variabel pengembangan karyawan (x) disebut sebagai variabel dependen atau variabel bebas, yang mempengaruhi variabel prestasi kerja (y) disebut variabel terikat atau variabel independen, sedangkan variabel pengembangan karyawan tersebut adalah dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan.

### D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini hanya menggunakan data primer yaitu : data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuisioner, pengamatan serta wawancara.

Pada proses pengolahan data, untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert. Dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang.

Pengukuran skala likert ini dilakukan dengan pembagian :

- 1) Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- 2) Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- 3) Jawaban “Tidak ada pendapat, diberi nilai 3.
- 4) Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- 5) Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

Secara lebih ringkas akan diterangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel III-1  
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu melakukan pengamatan ini langsung ke PT. Telekomunikasi Indonesia Medan, untuk memperoleh gambaran tentang fakta yang ada di lapangan. Selanjutnya membuat catatan-catatan hasil pengamatan tersebut.
2. Wawancara (*Interview*), yaitu melakukan wawancara langsung dengan pihak yang terkait pada PT. Telekomunikasi Medan.
3. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden agar diperoleh jawaban secara tertulis.

**F. Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisa data yang telah dihimpun dalam penelitian ini, penulis menggunakan regresi linear sederhana yaitu dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bx \dots\dots\dots \text{Husaini Usman (2006 : 199-200)}$$

Keterangan :

y = Variabel Bebas (Pengembangan Karyawan)

a = Konstanta (Nilai Intercept)

b = Arah peningkatan atau penurunan

x = Variabel Terikat (Prestasi Kerja)

Harga a dihitung dengan rumus

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengetahui hubungan pengembangan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Untuk menguji hipotesis Ho maka digunakan uji t.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi yang telah disajikan penulis tentang Peranan Pengembangan Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karyawan prestasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan.
2. Pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja hanya sebesar 19,36% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Pengembangan karyawan yang diterapkan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan adalah melaksanakan program kerja tentang pendidikan, latihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Pada dasarnya pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan memakai metode penilaian skala grafik dalam guna mencapai tujuan pengembangan karyawan tersebut.



## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Dalam hal pengembangan karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Medan agar lebih banyak lagi melakukan pengembangan tidak hanya terbatas pada bagian teknik saja.
2. Menambah staff/tenaga ahli di bagian Diklat dan SDM agar dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui program-program pelatihan yang baik lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Jilid II, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 2001.
- Edwin B. Flippo, **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta 2001.
- Heidjrachman Ranupandjo, & Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta 2002.
- Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta 2001.
- Marihot T.E. Hariandja, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo 2004.
- Moekijat, **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung 2000.
- Malayu S.P. Hasibuan, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta 2002.
- M. Manullang, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta.2000.
- H. Arifin Abdulrahman, **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta 2003.
- Onong Uchjana Effendi, **Human Relation dan Public Relation Dalam Manajemen**, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni Bandung, Bandung 1999.
- Suharsimi Arikunto, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Husaini Usman, **Pengantar Statistika**, Edisi Kedua, Diterbitkan PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)26/1/24